

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI KARYAWAN TERHADAP
KEPEMIMPINAN KHARISMATIK DENGAN KEDISIPLINAN
KERJA KARYAWAN DI PERGURUAN TINGGI SWASTA**

SKRIPSI

Untuk memenuhi sebagian persyaratan
dalam mencapai derajat Sarjana S-1



Diajukan oleh:

HENDRA SULISTYAWAN

F 100 060 094

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2010

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perilaku disiplin akan lahir, tumbuh, dan berkembang dari sikap seseorang di dalam sistem nilai budaya yang telah ada dalam masyarakat. Sikap merupakan unsur hidup di dalam jiwa manusia yang harus mampu bereaksi terhadap lingkungannya. Sedangkan nilai sistem budaya merupakan bagian dari budaya yang berfungsi sebagai petunjuk, pedoman, dan panutan bagi perilaku manusia. Perpaduan antara sikap dan sistem nilai tersebut akan mewujudkan kedisiplinan, kepatuhan, dan ketaatan. Disiplin kerja merupakan suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, dan ketertiban dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Sebuah lembaga yang paling bergengsi di negara ini, semua karyawan di dalamnya tampak sibuk berlomba untuk memperbaiki kinerja, adu pintar, adu produktif, adu prestasi, dan juga berlomba meningkatkan gelar ke jenjang yang lebih tinggi yaitu S2 bahkan hingga S3. Gaji dan benefit yang diterima karyawan di lembaga itu lebih dari sekedar cukup. Seharusnya karyawan senang di lingkungan yang sekompetitif dan seapresiatif ini. Namun dalam kenyataannya para karyawan mengaku tidak terlalu senang, merasa resah, merasa tidak ‘berisi’, tidak percaya diri bila bertemu orang luar, walaupun rasa kurang percaya diri ini lebih banyak tersembunyi dibalik sikap arogan. Dari segi lain terlihat bagus dan

juga produktif, namun bila individu yang bekerja dalam organisasi merasa 'lelah' dengan hubungannya dengan organisasi, tidak 'cinta' organisasi, tidak bangga dengan aturan main kantor, berarti individu sedang bekerja dengan ethos kerja yang rendah.

Dalam sebuah organisasi dengan semangat kerja yang tinggi, akan merasakan bahwa karyawan umumnya lebih nyaman, lebih membantu, tidak membatasi diri, lebih sabar, lebih bisa berkomunikasi profesional dengan jelas tanpa memancarkan rasa 'lelah'. Orang dan organisasi yang punya semangat kerja tentunya menunjukkan semangat untuk berkolaborasi, berdebat, berkomunikasi, berprestasi yang 'tidak ada matinya', sehingga secara nyata dapat memetik hasil yang riil dan memberi kontribusi bagi kemajuan organisasinya, juga bangsanya. Perusahaan dengan semangat kerja rendah dapat segera terlihat dari adanya kesulitan kolaborasi, menebar gosip ke segala penjuru, absen, serta tidak adanya inovasi yang mungkin nantinya akan menimbulkan permasalahan bagi organisasi tersebut dan salah satunya dalam berdisiplin kerja.

Salah satu contoh ketidakdisiplinan kerja adalah kasus pada pegawai negeri sipil (PNS) banyak yang membolos pada hari pertama masuk kerja setelah libur lebaran, hal ini terjadi pada tahun 2007 - 2008 sumber berasal dari arsip Koran Pontianak. Upaya pemerintah memberikan tambahan libur untuk dua tahun tersebut yaitu selama 11 hari dan ternyata hal tersebut bukanlah jawaban. Buktinya, tingkat pembolosan masih tinggi. Tercatat, di Pemprov DKI, dari total 27.591 orang pegawai, 1.519 pegawai absen. Lima ratus di antaranya tanpa alasan yang jelas alias membolos. Di Pemkot Makassar, ada 37 orang, baik PNS maupun

honorer, yang tidak masuk kantor. Sedangkan di Pemkab Situbondo, Jawa Timur, ada 554 PNS yang tidak masuk. Angka tersebut sama dengan 22,23 persen dari jumlah semua pegawai (2.492 orang). Bahkan, 129 orang atau 5,18 persen tanpa memberikan keterangan alias membolos hal tersebut baru yang terekam media, yang tidak terekam bisa jadi, lebih besar daripada itu.

Kesimpulan yang bisa diambil, kedisiplinan PNS memang cukup memprihatinkan. Padahal, kalau dibandingkan dengan karyawan swasta, ada yang hanya libur dua hari (sesuai hari libur tanggal merah) hingga satu minggu dan libur yang mereka nikmati jelas jauh lebih lama. Selain itu, mereka yang masuk tepat waktu juga tidak langsung kerja. Mayoritas instansi pemerintahan, pada hari pertama masuk mengisi kegiatan kantor dengan menyelenggarakan halal bihalal. Masing-masing dari mereka banyak juga yang melakukan kunjungan ke rekan kerja yang berada di instansi lain atau ruangan lain. Di hari pertama masuk kerja setelah cuti bersama Lebaran, masih banyak PNS di lingkungan Pemprov Jambi dan kabupaten/kota yang membolos. Selain pegawai, juga ditemukan kepala dinas tidak berada di tempat. Malah ada kantor yang kosong dan terkunci atau digembok dari luar. Lantaran tidak disiplin, para PNS yang menambah waktu libur terancam dikenakan sanksi.

Selain itu di lingkungan Universitas Muhammadiyah Surakarta sendiri mempunyai penilaian buruk mengenai disiplin kerja karyawan non edukatif. Berita ini diungkap melalui jejak pendapat pada mahasiswa S1 dan Diploma yang dilakukan oleh Koran Pabelan Pos Edisi 84 bulan juli 2009, yang menyatakan bahwa sebanyak 43,61% responden menilai buruk. Sedangkan sebanyak 37,42%

responden menilai pelayanan yang diberikan karyawan sudah baik dan 18,98% lainnya menjawab tidak tahu. Sebenarnya secara tegas UMS telah mengatur mengenai penyalahgunaan jabatan untuk kepentingan pribadi dalam keputusan bersama Ketua Badan Pelaksana Harian dan Rektor Universitas Muhammadiyah Surakarta nomor: 011/SKB/BPH-UMS/2007 tentang Peraturan Disiplin Karyawan di Lingkungan Universitas Muhammadiyah Surakarta. Dalam Bab II mengenai Kewajiban dan Larangan pada pasal 2 ayat 7 menyebutkan bahwa wewenang jabatan, baik untuk kepentingan pribadi maupun kelompok. Pada ayat 10 juga dijelaskan mengenai kewajiban karyawan untuk memberikan pelayanan yang sebaik – baiknya sesuai dengan tugas masing – masing. Meski juga telah diatur dalam peraturan disiplin karyawan UMS nampaknya memang disiplin karyawan terutama dalam hal ketepatan jam masuk dan pulang bekerja perlu mendapat perhatian. Buka tidak tepat waktu, jam kerja pukul 8 tapi jam 9 baru buka. Hal ini sangat mempengaruhi kondisi organisasi karena para pegawai merupakan sumberdaya untuk berkelanjutan hidupnya organisasi tersebut.

Faktor yang tidak kalah penting untuk menunjang kinerja organisasi adalah faktor gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan dalam organisasi mempunyai peran yang menentukan dalam pencapaian tujuan organisasi. Hal ini dikarenakan melalui gaya kepemimpinan yang baik, seorang pemimpin dapat mempengaruhi bawahan agar meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian yang diambil dari internet (www.graha-alim.blog.com oleh Graha Alim, 18 September, 2008) menunjukkan perilaku seorang pimpinan sebuah BMT di kota Malang, kasus yang terjadi adalah permasalahan keuangan

yang kurang stabil dan kurang kokohnya pengorganisasian tersebut. Dari segi jajaran nama-nama pengurus sebenarnya menjanjikan karena ketokohan mereka. Tetapi dalam perjalanannya meskipun para pengurus adalah para tokoh ternyata tidak terlalu berpengaruh secara signifikan untuk menarik minat para calon investor. Di samping itu posisi pengurus para tokoh justru menjadikan kinerja kepengurusan yang seharusnya senantiasa membuat kebijakan, melakukan monitoring dan evaluasi serta memberikan saran yang kurang optimal. Untuk mengumpulkan mereka juga sangat sulit, bahkan jadwal mereka masuk kantor seminggu sekali belum tentu. Demikian pula dewan pengawas setali tiga uang dengan pengurus. Fungsi, tugas, dan tanggung jawab dewan pengawas tidak berjalan dengan baik juga. Dewan pengawas baru relatif aktif jika menjelang rapat anggota tahunan (RAT). Padahal, mestinya dewan pengawas setidaknya satu bulan sekali harus menyusun laporan atas hasil pengawasannya kepada pengurus.

Kondisi pengurus dan dewan pengawas yang demikian tentunya berpengaruh signifikan terhadap suasana dan kultur kerja maupun etos kerja dari para pengelola. Setidaknya dapat menurunkan spirit mereka karena masalah-masalah yang muncul kurang mendapatkan respon dan solusi yang cepat. Di sisi lain dalam aspek tertentu, juga menumbuhkan sikap oportunis bagi pengelola karena pengelola tahu persis apapun yang dilakukan tidak pernah ada koreksi/evaluasi dari mereka. Kondisi ini memberikan peluang untuk bekerja seenaknya. Nampak juga pada para karyawan bahkan juga manajer, etos kerja mereka bukan sebagai pegawai tetap tetapi seolah seperti part timer. Mereka masuk dan pergi/pulang seenaknya. Mental sebagai orang yang dititipkan oleh

para pengurus lama kelamaan muncul. Mereka merasa tidak perlu takut atau tunduk kepada pimpinan karena pimpinan juga tidak berani dengan pengurus. Mereka merasa atasan mereka bukan manajer tetapi pengurus yang menitipkan mereka. Melihat mental para karyawannya seperti itu, manajer BMT bukannya malah mencoba mendisiplinkan mereka tetapi justru disikapi dengan jarang ke kantor.

Sehingga kita dapat mengetahui lebih jelas bahwa kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, tanpa kepemimpinan yang baik organisasi akan kacau, tidak teratur, tidak akan melahirkan perilaku yang diinginkan lembaga. Kehadiran seorang pemimpin dimungkinkan akan dapat mendorong dan membangun kedisiplinan dengan cara mengarahkan, membimbing dan mempengaruhi anggota untuk beraktivitas secara efektif dan efisien sehingga tujuan yang telah ditetapkan akan tercapai. Seorang pemimpin dituntut memberikan contoh teladan yang baik sehingga anggota terangsang dan termotivasi untuk mempertahankan bahkan meningkatkan kedisiplinan.

Manajemen organisasi saat ini sudah mengalami perubahan yang mendasar sejak tahun 1980-an, khususnya berkaitan dengan kepemimpinan. Kajian tentang kepemimpinan dalam manajemen telah berkembang pada dimensi yang lebih luas, bukan lagi kepemimpinan yang semata-mata mempengaruhi, mengarahkan, mendorong atau memanage manusia di dalam suatu organisasi atau perusahaan, namun lebih luas lagi pada dimensi perubahan (change of development). Oleh karena itu, jelaslah bahwa kepemimpinan bukan hanya sekedar mempengaruhi

bawahan, lebih jauh lagi kepemimpinan merupakan titik sentral yang dapat menentukan arah perjalanan dan pembangunan suatu organisasi dalam hubungannya dengan berbagai macam perubahan-perubahan yang terjadi pada lingkungan organisasi. Teori-teori kepemimpinan (modern) yang nota bene berasal dari negeri barat seperti teori sifat, teori perilaku, teori kontingensi, teori transaksional, kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan kharismatik, Dalam banyak hal, teori-teori kepemimpinan yang disebutkan pada prakteknya memerlukan pertimbangan yang akurat, khususnya bagi negara-negara berkembang yang nota bene memiliki latar belakang yang berbeda-beda khususnya dalam hal budaya dan idiologinya dari sumber teori kepemimpinan tersebut, perbedaan-perbedaan tersebut antara lain dalam hal perbedaan konseptual, objektivitas dan konsesus.

Kepemimpinan transformasional, merupakan kepemimpinan yang mencoba meningkatkan kebutuhan dari tingkatan rendah sampai ke tingkatan yang lebih tinggi dan ketinggian yang lebih mapan. Dengan demikian, apabila dilihat dari prosesnya, melalui kepemimpinan tersebut akan diperoleh bawahan yang memiliki kemampuan untuk memimpin dirinya sendiri, mengambil tanggung jawab bagi tindakanya sendiri, dan memperoleh imbalan melalui kemandirian yang kuat. Ciri lain dari hasil kepemimpinan transformasional adalah bawahan memiliki kepercayaan, kebanggaan, loyalitas, dan rasa hormat kepada pimpinan, dan bawahan dapat berbuat melebihi apa yang ditargetkan atau diharapkan. Oleh karena itu, kepemimpinan pada hakekatnya merupakan kepemimpinan yang

memotivasi bawahan untuk berbuat (kinerja) lebih baik dari apa yang biasanya dilakukan oleh bawahan.

Kepemimpinan kharismatik, merupakan kepemimpinan yang mengembangkan kombinasi hubungan antara bawahan dengan satu atau lebih bawahannya berdasarkan atribut-atribut pimpinan yang disenangi bawahan. Kepemimpinan kharismatik tidak mengembangkan pemberian delegasi/wewenang kepada bawahan karena adanya stigma ketakutan ancaman kedudukan atau statusnya. Kepemimpinan memiliki sifat lebih dari sekedar keyakinan terhadap kepercayaan, tetapi mereka memiliki kemampuan supranatural. Bawahan sebagai bagian dari kepemimpinan kharismatik tidak hanya percaya dan hormat kepada pemimpinannya, tetapi bawahan menjadikan idola dan pujaan sebagai figure spiritual. Kepemimpinan kharismatik, dapat menjalankan misi dan visi mereka melalui perilaku kepemimpinannya dan dalam situasi sosial apapun. Kepemimpinan kharismatik dibutuhkan pada situasi dan kondisi persaingan yang tidak pasti dikategorikan sebagai sangat berisiko, dalam arti bahwa setiap keputusan yang diambil dapat berdampak buruk dan berisiko bagi perusahaan/organisasinya. Kondisi yang berisiko tersebut akan menimbulkan kecemasan baik dari pihak pimpinan, terlebih para bawahan, sehingga dalam kondisi demikian diperlukan kepemimpinan yang kharismatik.

Kharismatik yang berasal dari charisma (bahasa Yunani) yang berarti “hadiah” merupakan salah satu dimensi penting dalam kepemimpinan transformasional yang sekaligus menjadi prediktor yang terkuat atas hasil kepemimpinan, seperti usaha ekstra para bawahan, komitmen terhadap organisasi,

kepuasan terhadap pimpinan dan penilaian bawahan terhadap ketrampilan kepemimpinan (Bass, 1990). Selain itu kepemimpinan kharismatik dapat menghasilkan tingkatan tertinggi di antara bawahan sebagaimana tambahan motivasi sehingga menghasilkan kepuasan pada bawahan. Kepemimpinan kharismatik membawa hasil yang positif kepada bawahannya seperti motivasi yang tinggi, kepuasan kerja, kedisiplinan dan kinerja yang lebih. Kepemimpinan kharismatik berbeda dengan kepemimpinan lainnya, dimana pada kepemimpinan kharismatik kemampuan untuk memformulasikan dan mengartikulasikan sebuah ide, visi dan *exhibiting action* yang menciptakan sebuah kesan pada bawahan sehingga mereka akan menjalankan tugas dengan serangkaian keyakinan (Conger dan Kanungo, 1994).

Berdasarkan definisi – definisi tersebut, kepemimpinan kharismatik memiliki beberapa implikasi. Pertama, kepemimpinan berarti melibatkan orang atau pihak lain, yaitu para karyawan atau bawahan (*followers*). Para karyawan atau bawahan harus memiliki kemauan untuk menerima arahan dari pemimpin. Walaupun demikian, seorang pemimpin memerlukan adanya karyawan atau bawahan untuk melaksanakan organisasinya.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. DeGroot (Suranta, 2002) melakukan studi untuk menguji hubungan antara gaya kepemimpinan kharismatik dan keefektifan kepemimpinan, kinerja bawahan, kepuasan bawahan, usaha bawahan dan komitmen bawahan. Hal ini masalah – masalah akan timbul dalam lingkungan organisasi, apabila hubungan kerjasama

dengan pola kepemimpinan terhadap karyawan tidak harmonis, sehingga menyebabkan karyawan tidak bekerja secara optimal, kemudian akan timbul kasus – kasus indisipliner kerja. Fenomena dalam suatu organisasi yang sering terlihat dewasa ini adalah banyaknya kasus – kasus organisasi baik itu yang berkaitan dengan pekerjaan ataupun berkaitan dengan manajemen suatu organisasi secara keseluruhan yang tidak dapat dipertanggungjawabkan oleh pimpinan maupun karyawan itu sendiri. Bagaimanakah peran kepemimpinan yang kharismatik untuk dapat mendisiplinkan kerja karyawan perlu dikupas lebih dalam lagi.

Berdasarkan hal-hal tersebut, maka dapatlah ditarik sebuah rumusan masalah “Apakah ada hubungan antara persepsi terhadap kepemimpinan kharismatik dengan kedisiplinan kerja karyawan?”. Mengacu dari rumusan masalah tersebut peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Hubungan antara persepsi terhadap kepemimpinan kharismatik dengan kedisiplinan kerja karyawan di perguruan tinggi swasta”.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Hubungan antara kepedulian pimpinan kharismatik dengan kedisiplinan pada para karyawan.
2. Untuk mengetahui sejauh mana peran pimpinan kharismatik pada subjek penelitian.
3. Tingkat kedisiplinan kerja pada subjek penelitian.

C. Manfaat Penelitian

Diharapkan manfaat dari hasil penelitian ini :

1. Bagi Rektor

Memberikan informasi mengenai kepedulian pimpinan terhadap tingkat kedisiplinan karyawan, sehingga dapat digunakan sebagai acuan dalam menentukan kebijakan di universitas untuk para karyawan dan pimpinan fakultas dengan memberikan arahan yang positif untuk membangun kinerja yang baik di tempatnya.

2. Bagi Dekan sebagai Pimpinan Fakultas, Kepala Biro Administrasi dan Kepala Lembaga

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan masukan dan informasi mengenai kepedulian pimpinan terhadap tingkat kedisiplinan karyawan, sehingga dapat memecahkan berbagai persoalan terutama yang berkaitan dengan problem – problem kedisiplinan disaat bekerja di tiap fakultas.

3. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan agar mampu mengevaluasi apakah selama ini gaya kepemimpinan dari atasan yang diterapkan sudah sesuai dengan harappn dan keinginan karyawan, selain itu hasil penelitian ini memberikan gambaran mengenai keterkaitan antara persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan kharismatik dengan tingkat kedisiplinan kerja.

4. Bagi Ilmuwan Psikologi

Penelitian ini memberikan nilai positif bagi pengembangan ilmu pada umumnya dan pada khususnya hubungan antara kepedulian pimpinan dengan tingkat kedisiplinan karyawan.

5. Bagi Peneliti lain

Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memperdalam, memperkaya, dan mengembangkan khasanah teoritis mengenai hubungan antara kepedulian pimpinan dengan tingkat kedisiplinan karyawan dan dapat memberikan kerangka pemikiran pada penelitian yang akan datang.